POLÍTICA

SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

REVISÃO		PÁGINAS ALTERADAS	ÁREA RESPONSÁVEL	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
Nº	DATA			
01	20/05/17	-	RH Brasil	Elaboração
02	03/08/18	-	Compliance	Revisão periódica
03	25/11/21	2 e 3	Compliance	Revisão periódica
04	13/12/23	-	RH Brasil	Revisão periódica
05	21/08/26	2 a 4	RH Brasil	Adequações à Res. BCB nº 576/26

Esta Política será revisada a cada 24 (vinte e quatro) meses ou sempre que houver alguma alteração na diretriz descrita.

1 OBJETIVO

A Política de Sucessão de Administradores tem como objetivo estabelecer os critérios de recrutamento, promoção, eleição, retenção, identificação, avaliação, treinamento, seleção, contratação e substituição para os cargos de administração da StoneX DTVM e StoneX Banco, de acordo com as regras previstas em seus respectivos instrumentos societários, garantindo a sustentabilidade e continuidade do negócio para melhor atender nossos clientes; evitando situações de instabilidade interna que possam causar impactos tanto no clima organizacional quanto na eficiência do negócio e fortalecendo a governança corporativa das Instituições reguladas de forma a assegurar a solidez e eficiência do Sistema Financeiro Nacional.

2 ABRANGÊNCIA

A Política abrange todos os cargos da Alta Administração formada pelos Diretores Estatutários da StoneX DTVM e StoneX Banco.

3 LEGISLAÇÃO RELACIONADA

- Resolução CMN nº 4.878/20;
- Resolução BCB nº 576/2026;

4 DEFINIÇÕES

4.1 SIGLAS & TERMINOLOGIAS

4.1.1 BACEN – Banco Central do Brasil: Autarquia federal integrante do Sistema Nacional Financeiro, vinculado ao Ministério da Fazenda do Brasil, responsável pela regulação e supervisão de instituições financeiras.

4.2 ÁREAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO

4.2.1. Área Responsável

- Recursos Humanos

4.2.2. Áreas Suporte

- Todas as Diretorias Executivas da StoneX

5 DISPOSIÇÕES

5.1 DIRETRIZES

5.1.1. Requisitos de Seleção de Membros da Administração

a. No processo de seleção não haverá distinção por sexo, raça, religião, idade ou etnia;

b. A contratação, promoção, eleição, retenção e substituição deverão estar em conformidade com a legislação, normas e regulamentos que disciplinam o assunto e a respectiva posição;

c. Os candidatos finalistas participarão de entrevista com gestores locais e da Matriz, de acordo com o organograma matricial, bem como com outras pessoas caso a StoneX considere necessário;

d. Os processos poderão tanto ser divulgados nas diversas mídias de atração de talentos quanto acontecer em sigilo, caso seja para substituição de profissional;

e. O processo de sucessão poderá abranger candidatos internos ou externos à instituição, desde que estejam capacitados para assumir a posição, podendo incluir ações de identificação, avaliação, treinamento, desenvolvimento e seleção de candidatos, conforme a necessidade da Instituição e a criticidade da função.

5.1.2. O candidato à promoção para posição da Alta Administração deverá ter:

a. Reputação ilibada e demonstrar habilidade para combinar, de modo harmônico, o interesse da StoneX, dos acionistas, gestores e colaboradores, pautados pela ética e transparência;

b. Experiências e competências técnicas, gerenciais, comportamentais e habilidades interpessoais compatíveis com a natureza, porte, complexidade, estrutura, perfil de risco e modelo de negócio das Instituições reguladas, para o exercício das atividades requeridas;

c. Conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação.

5.1.3. Novo candidato à posição da Alta Administração deverá:

a. Atender os requisitos referentes a promoção de candidatos internos;

b. Ser profissional altamente qualificado e alinhado com as Políticas e Normas da StoneX.

5.1.4. A eleição de administradores, quando aplicável, deverá observar os critérios, avaliações e requisitos previstos nesta Política, nos instrumentos societários pertinentes e na regulamentação vigente, de modo que os candidatos eleitos apresentem qualificação, experiência, reputação, independência de julgamento, capacidade técnica e habilidades interpessoais compatíveis com as atribuições do cargo.

5.2 RESPONSABILIDADES

5.2.1 É responsabilidade da Área de Recursos Humanos:

a. Criar processos visando a retenção dos Administradores;
b. Triar os candidatos à posição através de processo de Recrutamento Interno e/ou Externo, participar das entrevistas, utilizando-se de testes e avaliações de seleção, quando aplicáveis;
c. Contratar Empresa de Recrutamento e Seleção especializada, que irá auxiliar a identificar candidatos, no caso de necessidade;
d. Envolver os superiores da vaga, tanto da entidade no Brasil quanto da Matriz, para participar das entrevistas;
e. Subsidiar a Alta Administração com informações que à possibilite aprovar, supervisionar e controlar os processos relativos ao planejamento, à operacionalização, à manutenção e à revisão da política de sucessão de administradores;
f. Manter a documentação relativa à política de sucessão de administradores à disposição do BACEN, pelo prazo mínimo de cinco anos.
g. Manter a Política compatível com a natureza, porte, complexidade, estrutura, perfil de risco e modelo de negócio das Instituições reguladas, propondo ajustes sempre que identificadas alterações relevantes ou necessidade de aderência regulatória.